Image not found or type unknown

RACHAT D'ENTREPRISE ET SALAIRE

Par **lolovintage**, le **24/10/2012** à **21:12**

Bonjour,

L'entreprise dans laquelle je travaille a été rachetée il y a quelque temps à cause du départ en retraite de ma directrice - au début pas de changement mais maintenant on nous dit qu'à partir de janvier, pour s'aligner sur la société-mère on doit passer à 37.50 H/semaine(contre actuellement 39H). La direction nous dit que le salaire annuel ne baisse presque pas mais leur façon de calculer est tellement bizarre (on divise notre salaire par 13.25, le 13ème mois) que l'on se retrouve avec une baisse de presque 200 Eur/mois ce qui est énorme pour des salaires déjà bas dans le secteur ..!

Donc mes questions : on-il le droit de faire cela ?
Peut-on refuser cette proposition ? on-t-il l'obligation de faire un nouveau contrat de travail (le nom de notre société change)..?
quels sont les recours si le salarié n'est pas d'accord avec cette baisse de salaire un peu déguisée ...?
merci pour votre aide ;-)

Par **P.M.**, le **24/10/2012** à **21:35**

Bonjour,
De toute façon vous pouvez refuser toute modificattion essentielle du contrat de travail sauf si l'employeur réalise une Réduction du Temps de Travail en maintenant le salaire antérieur...
Il n'y a pas formellement l'obligation de conclure un nouveau contrat de travail ou un avenant en application de l'art. L1224-1 du Code du travail :
[citation]Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.[/citation]

Par **lolovintage**, le **01/11/2012** à **14:39**

Merci pour votre réponse ...
mais ce n'est pas encore assez clair pour moi ...
Effectivement le nouvel employeur réalise une réduction du temps de travail en maintenant le

salaire antérieur... mais annuellement seulement...! car au mois le salaire va baisser de 200 E brut environ donc est ce que cela est considéré comme une modification du contrat de travail ?? et est-ce qu'il y a une distinction entre le salaire annuel et le salaire mensuel ? car quand on signe un contrat de travail le salaire apparaît en mensuel et là la baisse serait assez importante ...
merci

ps : nous sommes pls salariés dans le même cas ...

Par **P.M.**, le **01/11/2012** à **18:54**

Bonjour,
Si contractuellement le salaire est fixé sur 12 mois et/ou avec indication d'un salaire mensuel, toute baisse de celui-ci est une modification essentielle et vraisemblablement l'employeur vous demande de signer un avenant sinon, il considèrerait que c'est un simple changement ne nécessitant pas votre accord...
Il conviendrait également de consulter la Convention Collective applicable pour savoir si elle comporte une disposition à ce sujet...
Par ailleurs, même si l'employeur pouvait pratiquer ainsi il devrait appliquer sur le salaire mensuel actuel les 12/13° mais certainement pas le diviser par 13,25...

Par **lolovintage**, le **03/11/2012** à **12:57**

Merci pour votre réponse , oui mon salaire est fixé sur 12 mois , j'avais aussi un intéressement mais celui-ci n'est pas mentionné dans le contrat de travail et n'est pas reconduit en cas de rachat je crois à priori, l'employeur ne semble pas vouloir faire d'avenant malgré nos demandes ...et la convention collective n'est pas dans nos locaux mais dans le bureau du responsable R.H ...

Par **janus2fr**, le **03/11/2012** à **15:04**

Bonjour,
Vous aviez bien un contrat à 39 heures ou cela résultait uniquement d'heures supplémentaires habituelles ?

Par **P.M.**, le **03/11/2012** à **17:49**

Bonjour,
Heureusement, vous pourriez aussi consulter la Convention Collective sur legifrance...
Si l'employeur ne fait pas d'avenant, c'est presque encore mieux et dès le premier bulletin de salaire modifié unilatéralement, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...
Aucune modification essentielle de la rémunération ne doit intervenir sans l'accord du salarié...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **lolovintage**, le **04/11/2012** à **12:57**

Merci pour toutes ces infos .. !
Heureusement que des sites comme le vôtre existe car nous ne sommes pas tous des spécialistes en droit ;-)
Concernant mon bulletin de salaire, c'est base 35H et de 35H à 39H c'est payé en heures supp. Il y a 2 lignes sur le bulletin de salaire.

Par **janus2fr**, le **04/11/2012** à **13:56**

[citation]Concernant mon bulletin de salaire, c'est base 35H et de 35H à 39H c'est payé en heures supp. Il y a 2 lignes sur le bulletin de salaire.
[/citation]
Ce n'était pas ma question.
Ce que je vous demandais, c'est si votre contrat de travail est un contrat de 39h ou si c'est un contrat de 35h et que vous faites habituellement des heures supplémentaires pour travailler 39h.
Dans le premier cas, l'horaire de 39h étant contractuel, l'employeur ne peut pas revenir dessus unilatéralement. Dans le second cas, l'employeur peut cesser de vous demander de faire des heures supplémentaires.

Par **lolovintage**, le **05/11/2012** à **20:30**

Bonsoir ,
Mon contrat de travail (que j'ai sous les yeux)est bien fixé à 39H/semaine
Par contre il est notifié aussi : " L'horaire de travail est l'horaire collectif en vigueur dans l'établissement. Il sera susceptible d'être modifié par l'employeur ..."

Par **lolovintage**, le **20/12/2012** à **20:38**

Nous avons bien reçu notre avenant (en insistant !!) il y a quelques semaines , avec le nouveau salaire (notre ancien salaire x 12 et ensuite diviser par 13.25 pour être soit-disant harmonisé avec les autres salariés qui sont payés sur 13 mois et des poussières..)+ une clause de mobilité...(Ben voyons...)+ etc...
La majorité de l'équipe n'est pas d'accord pour le signer ...
Qu'est-ce qu'il se passe dans ce cas-là ?
Est-ce qu'on peut demander à être licencié car pas d'accord avec toutes ces modifications et cette baisse important du salaire ?
Merci pour votre réponse

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **21/12/2012** à **09:10**

Bonjour,
Un licenciement, ce n'est pas sur demande du salarié mais uniquement si l'employeur a une cause réelle et sérieuse et le refus de signer un avenant qui constitue une modification essentielle, si l'employeur n'a pas invoqué une raison économique n'en est pas une...
Vous pourriez suggérer à l'employeur que dans son souci "d'harmonisation", il répartisse le salaire annuel des autres salariés sur 12 mois si ce n'est pas une disposition conventionnelle...

Par **lolovintage**, le **22/12/2012** à **11:14**

Vu que la majorité du personnel sont sur 13.25 cela m'étonnerait que tout le monde passe sur 12..!
Mon nouvel employeur n'en a rien à faire et nous traite comme de la "merde"...Il pousse tous ces salariés à la démission (2 à 3 démissions par mois environ depuis son rachat..) évidement derrière il n'y a pas de ré-embauche donc 2 fois plus de boulot ...les salariés se retrouvent à 2 pour faire le boulot de 5 personnes auparavant.certaines personnes n'en peuvent plus et sont en maladie pour dépression , ceux qui restent sont à 1 ou 2 ans de la retraite . Nous n'avons plus de fax, nous n'avons plus accès à certains numéros qui coûtent cher (ligne coupée du jour au lendemain..), nous n'avons plus de coursier , plus de machine à affranchir le courrier et ne parlons pas du salaire : perte de 200 eur/mois , notre salaire devient presque "une prime" . Nous perdons des clients toutes les semaines !
L'avenant comportent aussi une clause de mobilité , comme ça du jour au lendemain il peut nous envoyer dans des locaux à 4H de transport par jour de Paris , voire même la province.
Moi je dis : BRAVO ...Vive le monde du travail !!!

Par **P.M.**, le **22/12/2012** à **11:46**

Bonjour,
Le passage du salaire sur 12 mois pour ceux qui sont sur 13.25 mois se voulait évidemment ironique pour répondre au prétexte d'harmonisation...
Bravo donc le Droit du Travail et la Jurisprudence qui vous permet de vous défendre éventuellement en soutenant les Représentants du Personnel et notamment en refusant la signature du nouvel avenant...
Par ailleurs, une démission peut être accompagnée de griefs ce qui permet ensuite un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **lolovintage**, le **23/12/2012** à **11:00**

Merci ,
oui j'avais bien compris pour les 12 mois ... :-)
Nous n'avons aucun représentant du personnel évidement...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le souci c'est qu'une démission n'ouvre pas le droit aux assedics et il faut quand même manger donc pas possible à - de trouver un autre job (j'y travaille...) ou alors rupture conventionnelle à tenter...
Merci à vous et à votre site , et joyeuses fêtes ...

Par **P.M.**, le **23/12/2012** à **11:31**

Bonjour,
Mais, je ne vois pas pourquoi vous démissionneriez à mois d'avoir trouvé effectivement un autre emploi, mon allusion à l'exposition des griefs dans ce cadre était pour vos collègue qui l'ont donnée car ça leur permettrait d'exercer un recous ensuite s'il considèrent qu'il y a faute de l'employeur comme vous-même d'ailleurs le cas échéant...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés